



Open Archive TOULOUSE Archive Ouverte (OATAO)

OATAO is an open access repository that collects the work of Toulouse researchers and makes it freely available over the web where possible.

This is an author-deposited version published in : <http://oatao.univ-toulouse.fr/>
Eprints ID : 12973

To cite this version : Roussel, Bruno *[En quête de preuves: Approche multidimensionnelle des traces et du contrôle des données à caractère personnel sur le web](#)*. (2014) Revue Européenne du Droit Social, vol. 23 (n° 2). pp. 127-133. ISSN 2393-073X

Any correspondence concerning this service should be sent to the repository administrator: staff-oatao@listes-diff.inp-toulouse.fr

EN QUÊTE DE PREUVES: APPROCHE MULTIDIMENSIONNELLE DES TRACES ET DU CONTRÔLE DES DONNÉES À CARACTÈRE PERSONNEL SUR LE WEB

Bruno ROUSSEL

Chargé de Mission „Orientation - Insertion
Doctorants et Docteurs UPS”
Université Toulouse III - Paul Sabatier
Laboratoire IRIT - Equipe de recherche: SIERA – UMR5505

Abstract: *We wish through this article to bring a lighting on the emergence of new social norms and legal relating to the personal data and the private life on Internet and the problems of necessary legal protections to implements in this field.*

Keywords: *Behavior, legal, device, insertion*

Introduction

Cette étude issue d’une enquête qualitative, analyse dans une perspective sociologique, économiques et juridique, les processus et les enjeux des réseaux sociaux professionnels concernant les voies de recrutement des Docteurs de notre Université. Elle se situe au carrefour des approches de type pluridisciplinaire; en ce sens elle prend en compte des repères « *anthropologiques* », « *moraux* », « *philosophiques* » et « *éthiques* ». Elle fait suite également à notre recherche de 2011¹ (TEYSSIE, ROUSSEL) autour de l’analyse et la construction de grilles de compétences des Docteurs, de la communication mise en œuvre en termes d’identité professionnelle et de la valorisation de parcours lors des démarches de professionnalisation.

Il nous semble donc logique de s’intéresser à l’impact réel des réseaux sociaux sur le marché de l’emploi des Docteurs. Une égale importance constitue le résultat de tels systèmes sur les processus de construction identitaire, sur la difficulté à coordonner temporalité et immédiateté et les effets du profilage. Il ne s’agit donc pas ici de faire un état des lieux des réseaux sociaux ou de donner un classement sur l’efficacité théorique de ces réseaux, mais il convient de dévoiler ce qui se dessine derrière cette toile où tout a l’air de se jouer dans une sorte de *défragmentation sociale* et où les repères sont imprégnés par le momentané et l’opacité.

¹ Cédric Teyssié, Bruno Roussel, « *Cartographie des compétences: du savoir faire du Docteur au savoir dire de tous* » Journées nationales des Certifications, Paris V (2012)

1. Franchir le cap d'invisibilité

Le désir de se montrer est fondamental chez l'être humain. Préalable à celui d'avoir une intimité il contribue au sentiment d'exister. Paul Valéry disait que la peau représente ce qu'il y a de plus profond dans l'homme et que ce n'est pas dans ce qu'il cache qu'il faut chercher sa vérité, mais dans ce qu'il exhibe. Alors, où mieux que sur le web, est-il possible d'afficher des fragments de « *soi* » aux regards des autres afin de les faire valider ?

Nous pourrions illustrer le cas d'internet en faisant référence à J. Lacan et à la figure mathématique appelée « *bande de Moebius* » pour laquelle n'existe ni « *dehors* » ni « *dedans* », en affirmant que rien n'est jamais ni public ni intime sur le « *net* ».

Parallèlement, la tendance à vouloir se rendre visible à tout prix lors d'une recherche d'emploi, peut conduire à des manifestations excessives en termes informationnels pour attirer le plus grand nombre possible de visiteurs, l'objectif étant de construire un lien social professionnel susceptible d'être activé à tout moment. Cette forme de socialisation concerne à ce jour les réseaux sociaux et les réseaux professionnels.

Cela n'est pas sans contraintes: sur fond de facilitation sociale la divulgation d'informations est imposée. Cette configuration des dispositifs que nous retrouvons sur *LinkedIn*, *Viadeo*, *Facebook*, *Twitter* redéfinissent les conventions qui organisent et permettent la circulation aussi bien que la réception de l'information. Dans ce contexte, l'information n'est plus donnée d'emblée, mais résulte d'un processus engageant les modalités de sa déclaration et de son actualisation. Cette forme de communication tend vers la mise en perspective du caractère actif et avant tout sociotechnique que nous définirons comme « *panoptique* » en référence à M. Foucault (1975) qui avait pointé l'ambivalence en insistant sur le déterminisme des dispositifs de surveillance. De ce point de vue, le concept de dispositif renvoyant à des notions conjuguant une vision délibérément fonctionnaliste, décortique les écarts entre les **usages projetés** et les **usages vécus** dans la construction identitaire sur les réseaux.

Pourrions-nous ainsi en déduire que ces réseaux reposent sur une **primauté de la manipulation** en mettant en avant diverses logiques de détournement des informations ?

2. Implants presque parfaits

Pour tester ces hypothèses, nous avons créé un candidat fictif en utilisant les réseaux *LinkedIn*, *Viadeo*, *Facebook*, *Twitter*. Afin de peaufiner l'identité de ce candidat nous avons complété l'inscription sur des réseaux tels que « *les copains d'avant* », « *flickr* », « *myspace* », « *ziki* », « *foursquare* ».

Notre objectif était de répondre essentiellement aux réponses suivantes:

- Quel est l'impact réel des réseaux sociaux sur le recrutement ? Peut-on avoir des indicateurs portant sur la manière réelle dont les recruteurs utilisent certains de ces sites axés sur les relations professionnelles dans leurs recherches afin de trouver le bon candidat;
- Suivant ces critères d'analyse de données mises à disposition sur les réseaux, comment les recruteurs définissent-ils ce qui est un bon profil professionnel ?
- Quelle interprétation peut-on faire des traces ?
- Jusqu'où peut-on suivre les traces ?
- Quelles en sont les retombées dans le futur, responsables éventuellement de porter atteinte à la construction progressive de trajectoire d'identité professionnelle ?

Ces aspects semblent d'une importance capitale à la fois en termes de connaissances et de vision prospective dans la recherche active d'emploi et plus amplement, dans le dessein de la vie professionnelle d'un Docteur.

Nombreuses sont les études sur les avantages des réseaux sociaux, sur l'e-recrutement, sur la gestion d'identité numérique mais un nombre limité de ces études traitent concrètement du type de recherche qui est faite sur le candidat et du croisement des données à travers les différents «*réseaux sociaux*».

Il survient ici un premier obstacle requérant un niveau de compréhension: alors qu'il est relativement facile de recouper toutes ces informations, conduisant aux excès et aux dérives (par ex. ingérence dans la vie privée), comment peut-on expliquer le manque apparent d'intérêt des candidats par rapport aux dérives de l'information donnée dans un cadre stricte professionnel ?

Est-il question de méconnaissance quant à la portée de l'information sur le web ? S'agit-il d'absence de culture numérique chez les utilisateurs ayant néanmoins l'habitude des pratiques de croisements de champs de recherche ? Ou tout simplement d'une sorte de fuite face aux déterminismes sociaux dont on est indépendamment prisonniers ?

3. Méthodologie de recherche

Afin de mieux construire et diffuser *notre* profil, nous nous sommes appuyés sur les **théories de la communication** de C. Shannon traitant des moyens de transmission d'information depuis une source jusqu'à l'utilisateur. Nous les avons croisées avec celles de P. Bourdieu et **de l'espace social** comme *capital économique*, *capital culturel*, *capital social* (ou relationnel) et *capital symbolique*. Nous avons retraduit le tout par le prisme du **modèle de l'optimisation combinatoire** de J. Steiner.

Cette recherche de type hybride nous a permis d'effectuer une modélisation de l'information tout en respectant une cohérence parfaite entre le profil et la recherche de poste.

Le profil et la diffusion ont été complétés avec deux modélisations obtenues lors de recherches précédentes avec une matrice de compétences que nous avons obtenue en 2011 et une modélisation² de la dispersion de l'information prenant en compte le « *contexte* », la « *temporalité* », et la « *cartographie des réseaux* ».

3.1. Création du candidat³ (avatar)

Les outils développés et ceux déjà mis à notre disposition nous ont permis de personnaliser les traits physiques mais aussi les traits de personnalité et l'identité de l'avatar. A ce stade, nous avons donc un candidat virtuel qui possède une identité *Civile Opérante professionnellement Virtuelle et Narrative*.

Ce candidat possède une base de référence qui regroupe son *niveau d'étude* et son *profil*, ses *opinions*, ses *expressions*, des *publications à l'aide des forums*, une *réputation*, une *audience*, des *amis sur les réseaux sociaux*...

Tous ces aspects lui permettent d'être *vu*, *référéncé*, *indexé* et *trouvé*.

En conséquence il est donc facile pour un recruteur potentiel de vérifier son **sexe**, son **âge**, ses **caractéristiques physiques**, sa **localisation**, son **éducation** et sa **profession**, son **statut matrimonial**, ses **indicateurs psychologiques**, ses **engagements sociaux**, ses **préoccupations** et **intérêts**;

Nous avons mis à disposition ces informations sur un blogue personnel qui a pour but de faciliter l'indexation des informations et de compléter le profil.

En résumé, nous avons créé une image par le biais d'une présence intelligente et active.

Dans les lignes qui suivent nous essaierons, à travers les résultats, de répondre à la question suivante: qu'en est-il concrètement sur le plan de la recherche d'emploi et surtout de l'offre mise en ligne par les recruteurs potentiels ?

3.2. Recueil de données

Cette contribution est avant tout fondée sur une démarche quantitative, visant à récolter la majorité des données exploitables à partir des consultations et des observations réalisées. Au total, plus de 1000 consultations ont pu être tracées en l'espace de 30 jours sur les réseaux sociaux *LinkedIn*, *Viadeo*, *Facebook*, *Twitter*. En complément, nous avons pu réaliser un nombre significatif d'observations directes et indirectes sur le type de recherche effectuée à l'issue de la consultation du profil. Nous conduisant au plus près des visiteurs, ces observations nous ont permis d'étudier l'utilisation effective du recueil des informations.

² En cours de publication.

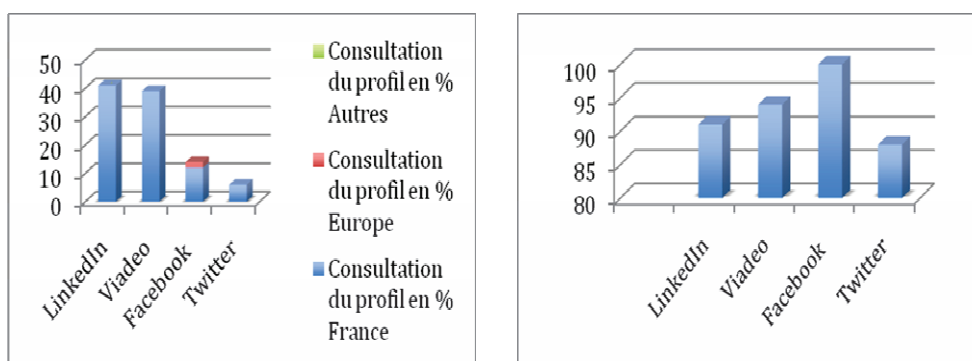
³ Profil détaillé en annexe.

3.3. Objectif

Il s'agissait avant tout d'identifier les profils des visiteurs et des entreprises visiteuses tout en les localisant géographiquement, afin d'engager des actions de prospection d'emploi et de croisement des données avec le type d'informations recherchées sur nos profils. Pour effectuer cette récolte nous avons utilisé deux familles d'outils qui font référence aux méthodes de comptage essentiellement. Ces méthodes reprennent de façon chronologique l'ensemble des événements qui se sont déroulés en permettant d'obtenir les informations comme l'adresse IP, le fichier consulté, la durée de la visite, le site de provenance du visiteur, le parcours du visiteur, les mots-clés utilisés.

4. Résultats

L'échantillon sera exprimé en %, sur la base de 1000 visiteurs.



Localisation et Nombre de visiteurs identifiés

Résultats issus de recherches parallèles d'informations

- Visiteurs croisant une recherche sur 2 des 4 réseaux: 88%
- Visiteurs croisant une recherche sur 3 des 4 réseaux: 74%
- Visiteurs croisant une recherche sur les 4 réseaux: 39%
- Visiteurs croisant une recherche utilisant au moins 2 des 4 réseaux et une recherche complémentaire sur des réseaux affinitaires: 66%

Résultats issus de recherches d'informations complémentaires

- Recherche de photos: 93%
- Commentaires sur les réseaux professionnels: 56%
- Identification des amis à l'aide du réseau Facebook: 84%
- Appartenance à des groupes: 54%

Résultats portant sur les *dérives comportementales* dans la recherche d'informations

- Information sur les finances: 66%

- Information sur le mode de vie: 71%
- Recherche sur le conjoint: 69%
- Profession du conjoint et/ou des parents: 68%

5. Interprétation de données

En s’immisçant toujours plus loin dans notre quotidien, les réseaux sociaux qu’ils soient professionnels ou pas, ont fait apparaître de nouvelles pratiques de contrôle social. Ils rendent possible le recoupement d’informations et de traces déposées ou capturées à l’insu des utilisateurs qui utilisent ces modes de communication réputés «*facilitateurs*» de nos échanges quotidiens sans garantir pour autant la vérification directe ou différée et la protection dans l’espace et dans le temps. Sous prétexte de traçabilité professionnelle et de valorisation de l’expérience, il apparaît clairement qu’il y a une volonté de contrôler les utilisateurs et les informations afférentes à leur vie privée. Nous avons pu constater que 2/3 des pseudo-professionnels du recrutement de type «*RH*» ou «*Chargé d’insertion*» présents sur ces réseaux, ne cherchent rien, ne proposent rien et n’ont rien à proposer en termes de poste ou de contrat de travail. Pour ces habitués qui sont en général d’un naturel soupçonneux, soucieux d’économie et bien souvent en mal d’efficacité, les réseaux sociaux sont ici perçus comme un dispositif d’informations permettant la spatialisation et l’observation des utilisateurs. Concernant les utilisateurs, est-ce la sensation de maîtrise dont ils croient disposer sur leurs informations et leur image sur ces réseaux qui explique leur acceptation de la surveillance ?

6. Limites de la recherche

Les résultats auxquels nous sommes arrivés ne doivent pas nous faire perdre de vue les limites de cette contribution. Tout d’abord, cette contribution repose sur une approche de la recherche consistant à examiner un cas unique. Même si l’étude du cas suggère un certain nombre d’enseignements, il reste toutefois impossible de les étendre. Le déploiement de nos résultats nécessiterait en effet de procéder à l’analyse comparative, qualitative et/ou quantitative, portant par exemple, sur un échantillon de cas multiples.

Il convient donc de considérer ces résultats comme résultant d’une démarche exploratoire visant à identifier les pratiques attachées à l’utilisation du web et de la recherche d’informations. Dans le même ordre d’idées, la très forte spécificité de l’espace virtuel renforce le caractère idiosyncrasique de nos résultats et limite de fait leur étendue. Cependant, au delà de la problématique du traitement de l’information et de la rationalité instrumentale qui favorise la dématérialisation des échanges, il ne faut pas perdre le sens des conséquences éthiques que peut entraîner ce type de recherche sur autrui.

7. Conclusion

Cette étude qui résulte d'une analyse effectuée sur une période de douze mois, a permis d'accomplir deux pas décisifs: d'abord l'identification de 134 entreprises et l'entrée en contact avec 80 (auxquelles nous avons fait parvenir un questionnaire sur les compétences attendues lors des recrutements) et ensuite, la valorisation auprès de celles-ci, des profils de nos Docteurs dans la diversité de leurs connaissances et de leurs compétences qui dépassent de loin l'expertise scientifique de leur domaine.

Par ailleurs, deux conceptions opposées dans l'utilisation des réseaux sociaux et réseaux sociaux professionnels ont été relevées. La dimension conviviale et ludique qui les habille relève souvent de l'imaginaire collectif, ne faisant qu'augmenter l'illusion de contrôle de l'utilisateur de ces réseaux sociaux au regard des traces qu'il laisse et de leurs interprétations. Les acteurs conçoivent la construction de leur profil et la régulation de leurs informations de manière paradoxale, entre circulation et contrôle, liberté et sécurité.

Cette traçabilité liée à l'observation minutieuse des comportements individuels devient le terrain de jeu de ces *nouveaux inquisiteurs* du recrutement en ligne, dignes descendants de Bernard Gui ou de Tomás de Torquemada. Toutes ces interférences, autant dans l'efficacité du guet que de la punition du comportement jugé déviant, nous permettent d'affirmer que *l'inquisition* est devenue le nouveau sport national dans la chasse à l'emploi. A l'instar de pratiques hégémoniques, la notion de **valeur** est directement remise en cause dans les méthodes de recrutement et nous pouvons alors nous demander si l'arbitrage juridique ne deviendra pas nécessaire afin de limiter le principe de finalité et de proportionnalité de la collecte d'informations à caractère personnel les textes actuels destinés à préserver les candidats à l'embauche s'avérant insuffisant pour les protéger contre ce problème⁴ qui remet en cause le fondement de la loi « *Informatique et Liberté* ».

Bibliographie

- FOUCAULT. M (1975), « *Surveiller et Punir. Naissance de la prison* », Paris, Gallimard.
Projet ANR - Contenus et Interactions (CONTINT) 2010: projet COMPETENCES, « *Processus global de réingénierie pour l'acquisition et le développement de compétences* »; <http://www.agence-nationale-recherche.fr>
VALERY. P. (1932), « *L'idée fixe: ou Deux hommes à la mer* », Paris, Gallimard, 1966.

⁴ Loi du 31 décembre 1992; C. trav., art L 1221-6 à 1221-9